

Існують дві форми потреби в людських ресурсах: загальна (або повна) потреба й додаткова потреба. Загальна (повна) потреба в людських ресурсах відображає сукупну кількість людських ресурсів, необхідних підприємству в тому або іншому періоді. Вона визначається числом працівників, які необхідні для заміщення всіх робочих місць.

Додаткова потреба показує сукупність людських ресурсів (кожної категорії), що необхідні підприємству понад наявну їхню кількість. Ця потреба характеризується аналогічними параметрами, які стосуються заміни нових, звільнених чи трансформованих робочих місць.

Залучення людських ресурсів за рахунок внутрішніх джерел має такі переваги:

- зростання ступеня прихильності до організації
- додаткова мотивація внаслідок появи шансів на просування кар'єрними сходами
- швидка адаптація на нових місцях
- гарна популярність претендентів;
- низькі витрати залучення збереження сучасного рівня оплати праці (претендент ззовні може пред'явити вищі вимоги до оплати)

Переваги залучення людських ресурсів за рахунок зовнішніх джерел характерні такими особливостями:

- наявність ширшого вибору претендентів;
- зникнення суперництва між працівниками за висування на посаду;
- поява нових імпульсів для розвитку підприємства;
- можливість стійкого покриття додаткової потреби в людських ресурсах.

СИСТЕМНА ОЦІНКА ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ

В. М. ЗІНЧЕНКО, ст. викл. кафедри економіки, підприємництва та природничих наук

Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, м. Київ

Нова економіка характеризується посиленням конкуренції, вмінням гнучко реагувати й пристосовуватися до змін ринкового середовища, зростанням інтелектуального капіталу, що пред'являє до організацій особливі вимоги. Усе це передбачає грамотне використання закордонного досвіду, уміння накопичувати знання й ефективно застосовувати їх на благо організації. Здатність і готовність співробітників вчитися швидше конкурентів є надійним чинником, що забезпечує ефективне функціонування організації на ринках праці, товарів і послуг.

Ключовою позицією у досягненні економічної стабільності організацій є підвищення якості робочої сили, що має відповідати загальним вимогам різних

сфер трудової діяльності: економічної, науково-технічної, інформаційної, соціальної, морально-етичної.

Формування суспільства, заснованого на знаннях, а також нові вимоги ринку праці зумовили розвиток системи оцінювання і сертифікації кваліфікацій у різних галузях народного господарства.

У процесі оцінки та сертифікації кваліфікацій здійснюється сполучення сфер праці та освіти. Така взаємодія дозволяє підвищити ефективність професійної освіти, якість і кваліфікованість трудових ресурсів, тобто запускається механізм впливу роботодавців на процес вдосконалення професійно-технічної освіти шляхом розробки й впровадження стандартів професійної діяльності.

Система оцінювання і сертифікації кваліфікацій вже найближчим часом дозволить зробити перші кроки по поліпшенню якості робочої сили. Особливий значимий ефект від її впровадження очікується в проблемних областях діяльності, де спостерігається гостра нестача кадрів, високий рівень безробіття, а також перспектива зростання кількості працівників-мігрантів.

Ефективна політика забезпечення затребуваності підготовлених системою професійної освіти і навчання фахівців на ринку праці вимагає вирішення низки головних завдань, які узагальнено на рисунку 1.



Рис. 1 — Складники ефективної політики залучення сертифікованих фахівців, підготовлених системою професійної освіти

Література:

1. Барвінська Є. С. Особливості формування персоналу підприємства в умовах розвитку міжнародного підприємництва / Є. С. Барвінська, Н. Г. Георгіаді, Г. Й. Лучко // *Ефективна економіка*. – 2018. – № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6226> (дата звернення: 10.01.2019).
2. Освіта протягом життя як чинник людського розвитку: аналітична записка / Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1865/> (дата звернення: 10.01.2019).

ПОДІЄВИЙ ТУРИЗМ: ОСОБЛИВОСТІ ТА РОЛЬ У РЕГІОНАЛЬНОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ

О. М. КРАВЕЦЬ, ст. викл. кафедри туризму і готельного господарства
*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

Як підвид пізнавального туризму, подієвий туризм розпочав свій розвиток у 1980-х рр. в Європі. Подієвий туризм розглядають як спеціалізований вид туризму, де основною метою є поїздка, приурочена культурній, спортивній, діловій або етнографічній події, у якій турист обов'язково бере безпосередню участь. За оцінкою Всесвітньої туристичної організації (UNWTO) подієвий туризм є одним з найперспективніших видів туризму у світі. Згідно досліджень до 2020-го року кількість учасників подієвих турів може перевищити число учасників екскурсійних турів та скласти більше 35 % від загального попиту на різноманітні тури [1, с. 460].

Основні завдання подієвого туризму наведено на рисунку 1.



Рис. 1 – Основні завдання подієвого туризму